اللقب:زدوري الاسم: أسماء

الرتبة: أستاذة مكلفة بالدروس

المؤسسة: جامعة 08 ماي 1945 – قالمة-الجزائر

الهاتف: 91179136 07 ، الفاكس:64 20 21 037

العنوان الالكتروني: zedouriesma@yahoo.fr

العنوان البريدي: حي عين الدفلة عمارة 22 أ رقم 17 قالمة-الجزائر.

السيرة الذاتية: أ.أسماء زدوري

الأستاذة أسماء زدوري حاصلة على شهادة ماجستير نقود ومالية من جامعة قالمة. تشتغل بالتدريس كأستاذة مساعد مكلفة بالدروس بقسم علوم التسيير - جامعة قالمة. لها العديد من المقالات في ملتقيات دولية ووطنية

الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة

يومي 13-2011/12/14

إدارة رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية في المنظمات الحديثة

ملخص:

تعمل المنظمات في بيئة متسارعة التغيير في كل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى الأخص التكنولوجية، مما يجعل من تحقيق البقاء والاستمرارية والنمو أمرا صعبا، ويحتاج العديد من الوسائل والأساليب المتنوعة التي تتواءم مع هذه المتغيرات.

ولكن نجاح أي منظمة وتمكنها من تحقيق التميز والريادة والإبداع لا يمكن تحقيقه بدون وجود إدارة فعالة لرأس المال الفكري، تستخدم طرق وأساليب حديثة لتنمية قدرات ومعارف الأفراد الإبداعية وهو ما سنحاول التطرق إليه في مداخلتنا.

Summary:

Organizations operate in an environment of rapid change in all aspects of economic, social, cultural and especially technological, making the achievement of survival, continuity and growth difficult, and requires many diverse means and methods that are compatible with these variables.

But the success of any organization and enable them to achieve excellence and leadership, creativity can not be achieved without an effective management of intellectual

capital, using methods and modern methods for the development of capabilities and knowledge of creative individuals, which we will try to address it in our intervention.

مقدمة:

لقد شهد عصر ما بعد الثورة الصناعية ظهور أهمية وقوة رأس المال المادي وقد امتدت سيطرته على المفهوم السائد لرأس المال خلال الفترة ما بعد الثورة الصناعية وحتى منتصف القرن الماضي تقريبا.

ولكن مع تصاعد أهمية المعلومات والمعرفة وظهور اقتصاد المعرفة الذي يرتكز بشكل أساسي على القدرات الإبداعية والخبرات والمهارات وقدرات الأفراد على توليد المعارف الجديدة.

وظهور المعارف الجديدة ساهم في ظهور رأس المال الفكري والاهتمام به على نطاق واسع لأنه أصبح يمثل نسبة كبيرة جدا في منظمات الأعمال.

وقد أدركت اغلب المنظمات خاصة المعرفية والصناعية أن الأفراد المميزين (رأس المال الفكري) يمثلون موردا ثمينا تفوق أهميته باقي الموارد الأخرى. وأنه العنصر الأساسي لنمو المنظمات لكون المعرفة مرتبطة به ارتباطا وثيقا، فأصبحت تهتم به وتسعى إلى امتلاكه وتوفير البيئة الملائمة له لكي يبدع.

أهداف الدراسة: نهدف من خلال دراستنا المتواضعة، إضافة إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة إلى:

- دراسة رأس المال الفكري والتعرض إلى أهميته داخل المنظمات المعاصرة، مع التطرق إلى مكوناته المختلفة.
- تناول إدارة رأس المال الفكري ومختلف الجوانب الخاصة بها.
- توضيح علاقة الارتباط بين إدارة رأس المال الفكري والإبداع في منظمات الأعمال.
- تسليط الضوء على بعض تجارب الدول في هذا المجال.

مشكلة الدراسة: تسعى المنظمات في ظل التطورات الحالية إلى التواجد والاستمرارية وتحقيق الميزة التنافسية، إن هذا لن يتحقق إلا من خلال إضافة قيمة للعميل وتحقيق التميز عن طريق تنمية القدرات الفكرية والمعرفية للأفراد وتحقيق الإبداع.

وتلعب إدارة رأس المال الفكري دوراه هاما في تحقيق ذلك من خلال تدعيم الطاقات والقدرات البشرية، ومساعدتهم على تنمية إمكانياتهم ومعارفهم المختلفة.

وفي هذا الاتجاه نحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على التساؤل التالي:

- ما هو دور إدارة رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية في المنظمات في عصرنا الحالي؟

إن هذا التساؤل يقودنا إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود برأس المال الفكري؟
- ماهية إدارة رأس المال الفكري؟
- ما هي علاقة إدارة رأس المال الفكري بالإبداع؟
- ما هي تجارب الدول الرائدة في هذا المجال؟

منهجية الدراسة: تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتستمد معلوماتها وبياناتها من مصدرين متكاملين هما:

أ) مصادر ثانوية: تتمثل الكتب والدوريات والمواقع الملائمة على شبكة الانترنت.

ب) مصادر أولية: تتمثل في جمع البيانات من الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية.

وقد حاولنا الإجابة على الإشكالية من خلال تقسيم دراستنا إلى أربع محاور رئيسية:

حيث شمل **المحور الأول:** مفهوم رأس المال الفكري وأهميته ومكوناته.

في حين استعرضنا في **المحور الثاني:** إدارة رأس المال الفكري وأهميتها مع إبراز بعض نماذجها وكيفية القيام بها.

أما **المحور الثالث:** فقد ركزنا فيه على دور إدارة راس المال الفكري في تحقيق الإبداع داخل المنظمات، حيث حددنا فيه مفهوم للإبداع، وبعض الأساليب التيتستخدمها إدارة رأس المال الفكري بغرض نشر الإبداع وترسيخه داخل المنظمات.

بينما شمل **المحور الرابع:** واقعإدارة رأس المال الفكري و الإبداع في الدول المتقدمة والعربية، وذلك من خلال إبراز بعض التجارب.

1. ماهية رأس المال الفكري

إن رأس المال الفكري أصبح موضوعا بارزا من قبل المهتمين في فكر إدارة الأعمال، وأحد البنود الثابتة في أجندات أعمال المنظمات المعاصرة، وسنحاول من خلال السطور الموالية التعرض لمفهومه وإبراز ملامحه ومكوناته:

1.1. مفهوم رأس المال الفكري:

يعد رأس المال الفكري من المواضيع الحديثة التي لا تزال تتسم بالغموض والجدل وعلى هذا الأساس فمن الطبيعي جدا أنه لا يوجد مفهوما محددا ومتفقا عليه لهذا المصطلح.

فحسب Stewart يعرف بأنه المعرفة التي يمكن توظيفها، فالمعرفة لا يمكن ان تصبح رأس مال إلا إذا تم العثور عليها واستثمارها حيث يمكن استخدامها لصالح المنظمة [1].

ويعرفه الدكتور حسين عجلان بأنه يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عال تملكه مجموعة محدودة من العاملين دون غيرهم، فهو يمثل موجودات فكرية غير ملموسة لها الأثر الأكبر في زيادة الموجودات المالية الأخرى، ويساهم في تعظيمها [2].

كما يعرفه عادل حرحوش المفرجي بأنه نخبة من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج أفكار جديدة أو تطوير الأفكار قديمة تمكن من تعظيم نقاط قوتها، ولا يرتكز في مستوى إداري معين ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به [3].

كما يعرفه بعض الباحثين بأنه جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل بنخبة من العاملين يمتلكون مجموعة من قدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، تمكنهم هذه القدرات من انتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادر على اقتناص الفرص المناسبة [4].

وتأسيسا على ما سبق من المفاهيم يمكن تحديد بعض ملامح رأس المال الفكري: [5]

(1) Stewart, T.A, Intellectuel Capital: The New Wealth of Organisation, Doubleday Curreny,newyork, 1999, p10.

(2) حسين عجلان حسن، استراتيجيات الادارة المعرفية، اثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 128.

(3) عادل حرحوش المفرجي، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2003، ص 18.

(4) عادل حرحوش صالح، الآفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، 2005، ص 08.

(5)Roos, Johan, Exploring the concept of Intellectuel Capital, 29/03/2009, 10:29:09,
http://www.faqs.org.

- ü يقوم به الأفراد ذوي القدرات المتميزة، والأفكار الجديدة والمستحدثة بغض النظر عن موقعهم في الهيكل التنظيمي.
- ü هو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى فائدة.
- ü يساعد المنظمة على زيادة حصتها السوقية وزيادة الابتكارات، تحسين الإنتاجية، تحسين سمعة المنظمة، كسب ولاء الفرد والزبون معا.

2.1.أهمية رأس المال الفكري:

مما لاشك فيه أن رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة في المنظمات واقتصادات الدول، ويمكن بلورة ذلك في ما يلي:

- أن رأس المال الفكري هو سلاح المنظمات في عصرنا هذا، لأن الموجودات الفكرية تعتبر بمثابة القوة الخفية التي تضمن بقاء واستمرارية المنظمات.
- يعتبر رأس المال الفكري من أكثر الموجودات قيمة في القرن الواحد والعشرين في ظل اقتصاد المعرفة، حيث يمثل قوة علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم فضلا عن ابتكاراتهم المتلاحقة.
- هو مصدر لتوليد الثروة للمنظمات والأفراد من خلال قدرته على الاختراع.
- "يمثل رأس المال الفكري كالمعرفة لدى الموظفين والقدرة العقلية والإبداع بالإضافة إلى قدراتهم المستثمرة على تطوير تلك العمليات مصدر للقيمة التنافسية، ويوجد الآن دليل واضح على أن العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة يفوق القيم الحقيقية لموجوداتها الحسية، فرأس المال الحقيقي الذي تملكه منظمات الأعمال هو رأس المال الفكري وكذلك ترتكز قيمتها السوقية على هذا المورد" (6).

وفي ما يلي أنواع القيم التي يمكن أن تهدف المنظمات إلى تجسيدها في الواقع:

- حماية المنتجات والخدمات المحققة من ابتكارات المنظمة مع محاولة الاستحواذ على ابتكارات المنافسين.
- خلق معايير لأسواق أو لمنتجات جديدة.
- تحديد أساس لتحالفات جديدة.
- خلق حواجز لدخول منافسين جدد.

(6)عادل حرحوش المفرجي، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، مرجع سبق ذكره، ص 129.

3.1. مكونات رأس المال الفكري:

يشمل رأس المال الفكري على مجموعة من المكونات الرئيسية، والتي اختلفت من باحث لآخر نستعرض بعضها في ما يلي:

حسب Sveiby **سنة** 1998 رأس المال الفكري ينقسم إلى: (7)

- كفاءة العاملين: التعليم والخبرة.
- الهيكل الداخلي: الشكل القانوني للمنظمة، الغدارة، النظم وثقافة المنظمة والبرامج الجاهزة.
- الهيكل الخارجي: العلاقات التجارية، العلاقات مع العملاء، العلاقات مع الموردين.

وحسب L.Edvinsson فإن رأس المال الفكري ينقسم إلى: (8)

- رأس المال البشري: الكفاءات المعارف، المهارات، خبرات العاملين والمقررين في المنظمة.
- رأس المال الهيكلي: قدرات الهيكل على تعزيز التقدم، المبادأة، المبادرة، الإقدام، الابتكار، بالأخذ بعين الاعتبار المعارف، الأفكار الجديدة، المفاهيم، والوسائل المتبناة
- رأس المال الزبائني: مجموعة معلومات الزبائن، وعلاقتهم بالتنظيم: المقررين، ال ، الهيكل التنظيمي، الشبكة...
- رأس المال التنظيمي: مجموع الوسائل والتكنولوجيا الموضوعة من اجل المساهمة في تقسيم المعلومات ومعارف التنظيم، يحدد وتحدد الوسائل مقارنة برأس المال الهيكلي.
- رأس المال الإبداعي: مجموعة العناصر التي تسمح للتنظيم بالإبداع: براءة الاختراع، العلامة التجارية، حقوق النشر، المواهب، مادة الإعلانات، المؤتمرات.....
- رأس المال العمليات: مجموع العمليات المطبقة خلال التنظيم والتي تنمي جودته وإنتاجيته، هذه العمليات يمكن أن تكون مرتبطة بمعلومات مهيكلة أو غير مهيكلة.

أما brooking **سنة** 1997 فقد قسم رأس المال الفكري إلى أربع عناصر هي: (9)

- أصول السوق: وتشمل جميع الجوانب غير الملموسة المرتبطة بالسوق مثل: الماركات، العملاء، منافذ التوزيع، الطلبات المتراكمة.

---

(7) رأس المال الفكري،

http:// islamfin.go.forum.net

(8)Le Capital Intellectuel, 2008,

http:// www.businesspne.com

(9) رأس المال الفكري، مرجع سبق ذكره.

- الأصول البشرية:وهي الخبرات المتراكمة، وقدرات الابتكار وحل المشاكل، ومؤشرات عن قدرة الأفراد على الأداء في مواقف معينة مثل فرق العمل أو العمل تحت الضغط.
- أصول الملكية الفكرية: وتشمل العلاقات التجارية، الأسرار التجارية، براءات الاختراع، وحقوق التعليم والمعرفة.
- أصول البنية التحتية: وتتضمن جميع العناصر التي تحدد عمل المنظمة مثل ثقافة المنظمة، وطرق تقييم الخطر، أساليب إدارة قوة البيع، والهيكل المالي، وقواعد بيانات العملاء ونظم الاتصال.

في حين ناصر مراد فقد قدم ثلاث تقسيمات رئيسية هي: (10)

- الأصول البشرية: تضم المعرفة، المهارات، الإبداع والخبرة، أو ما يسمى رأس المال البشري.
- الأصول الفكرية: تضم البرامج، الاختراعات، العمليات وقاعدة البيانات.
- الملكية الفكرية: تضم براءات الاختراع، حقوق النشر، والعلامات التجارية.

ومنه ومما سبق يمكن أن نستخلص تقسيمات معينة لرأس المال الفكري، تتمثل في:

- رأس المال البشري.
- رأس المال الهيكلي.
- رأس المال الزبائني.

2. مدخل إلى إدارة رأس المال الفكري:

بما أن المورد هو شيء يمكن تطويعه والتحكم فيه من خلال إدارة ومنظمة ووفقا لرغبتها ومصالحها. كان لابد من وجود إدارة توجه وتنمي رأس المال الفكري باعتباره من الموارد غير الملموسة الجد هامة، وهذه الإدارة تجعل رأس الأفراد يستخدمون كل طاقاتهم العقلية والفكرية.

1.2.أهمية إدارة رأس المال الفكري:

لقد بدا الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في المنظمات بداية من فترة الثمانينات، حيث أدرك المديرون وذوي المصالح أن الأصول غير الملموسة في المنظمة - إدارة رأس المال الفكري- يعتبر محددا أساسيا لما تحققه المنظمة من أرباح ومحددا لمستويات الأداء بالنسبة للشركات واختلافه هو اختلاف في مقدار ما تمتلكه من أصول فكرية (11).

(10) ناصر مراد، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة، 2006، ص 75.

(11) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، 2003، ص 328، 329.

إن رأس المال الفكري هو تركيب معقد يجب أن تطبق عليه عمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الإدارية وتحدد له إستراتيجية واضحة ضمن إطار إستراتيجية إدارة المنظمة لكون رأس المال الفكري هو احد أهم الموارد التي تساهم في نجاح المنظمة وضمان استمراريتها في السوق.

ولإدارة رأس المال الفكري مميزات يختص بها المدير القائم عليها نذكر منها: (12)

- يستند لثقافة العمل وتفويض الأعمال والمهام.
- مرشد للاداء الفاعل، لما لديه من خبرة وعلاقات جيدة مع الأفراد العاملين معه.
- يرسم رؤية مستقبلية مرنة من خلال تركيزه على الجودة والعملاء، وبفضل تشجيعه للأفراد العاملين ومقابلتهم بابتسامته الباعثة للحماس.

2.2.نماذج إدارة رأس المال الفكري:

إن إدارة رأس المال الفكري مهمة في غاية الصعوبة لأنه لا يفضل السيطرة والتحكم، ونقدم في ما يلي عدد من النماذج التي قدمت بخصوص إدارة رأس المال الفكري:

جدول رقم (1)

يمثل نماذج إدارة رأس المال الفكري

صاحب النموذج	محتوى النموذج
نموذج Stewart سنة 1997	وقد قدم نموذجه وفقاً للآتي : -العمل على الاستفادة من الأفكار التي يقدمونها لمصلحة المنظمة،وذلك من خلال العلاقة الحسنة مع العاملين لديها والزبائن. -العمل على توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم على بناء شبكة علاقات داخلية وتعزيز فرص العمل وتدعيمها. -إشاعة أجواء الابتكار والحرية والعفوية في طرائق الأفكار بعيداً عن القيود التي تفسد الإبداع وتقتل الطموح. -الاحتفاظ بنظام معلومات كفء وبالذات قاعدة بيانات ممتازة.
نموذج Daniel سنة 1997	وقد أشار في نموذجه إلى خمس خطوات هي : -البدء بالإستراتيجية وذلك من خلال تأطير دور المعرفة في العمل،

(12) أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر الأصول والمهارات، دار الكتب، القاهرة، 2002، ص 482.

	وبيـــان أثــر الاستثمارات الفكرية في تطوير المنتجات. -تقييم استراتيجيات المنافسين وما لديهم من موجودات فكرية، أي معرفـــة البيئـــة التنافسية التي تحتوي رأس المال الفكري. -فتح ملف خاص بالموجودات الفكرية، ماذا تملك؟ وماذا تستخدم؟ وإلى أين تعود؟. -تقييم موجوداتك الفكرية وكلفها، وماذا تحتاج لتعظيم قيمتها؟. -تجميع ملف المعرفة وتكرار العملية وتصنيف الموجودات الفكرية حـــسب قيمتهـــا وأهميتها.
نموذج Leonard و Straus سنة 1999	وقد قدم نموذجه وفق الآتي : -تعزيز قابليات حل المشكلات المهنية عن طريق كسب المعرفة فـــي الـــنظم، وبرمجيـــات الحاسوب. -التغلب على مقاومة المحترفين للمشاركة بالمعلومات، لأن المشاركة على درجة كبيرة من الأهمية، ولأن الموجودات الفكرية على عكس الموجـــودات الماديـــة تـــزداد قيمتهـــا باستعمالها. -تحويل التنظيم نحو الموجودات الفكرية، إذ إن المنظمات المعاصرة ينصب جل اهتمامها على تعزيز عوائد استثماراتها من الموجودات الفكرية. -المنظمات المقلوبة، وذلك بالتخلي عن الهياكل الهرمية التقليدية وإعادة تنظـــيم نفـــسها وفق هياكل تسمح بإدارة رأسمالها الفكري بمرونة عالية. -تكوين شبكات فردية، وهي تكوين ما يطلق عليه أنسجة العنكبوت، وذلك مـــن خـــلال جمع الأفراد معاً لحل مشكلة معينة ثم حل المجموعة بانتهـــاء المهمـــة، وتمتـــاز هـــذه التفاعلات بقوة كبيرة.
نموذج Ghen وآخرون سنة 2004	قسم هذا النموذج إلى أربعة عناصر تعمل بصورة مجتمعة وهذه العناصر : -رأس المال البشري (قدرات، إبداعات، اتجاهات العاملين).

	-رأس المال الزبوني (القدرة التسويقية، كثافة السوق، ولاء الزبون). -رأس المال الابتكاري (إنجازات الابتكارات، آلية الابتكار، ثقافة الأفكار). -رأس المال الهيكلي (الثقافة العامة، الهيكل التنظيمي، التعلم التنظيمي، العمليات، نظام المعلومات).
نموذج Limand و Dallimore سنة 2004	ويعتمد هذا النموذج على مدخلين الأول مـــدخل الإدارة الاســـتراتيجية،وخطـــة الإدارة أو الأعمـــال والمعتمد على رأس المال البشري ورأس المال العام ورأس مال الأعمـــال ورأس المال الوظيفي. والدخل الثاني مدخل التسويق الاستراتيجي، خطة التسويق والعلاقات والمعتمد علـــى رأس المـــال الزبوني ورأس المال التجهيزي ورأس مال التحالفات ورأس مال المستثمر.

المصدر: من إعداد الباحثة.

3.2. خطوات عملية إدارة رأس المال الفكري:

تمر عملية إدارة رأس المال الفكري بخطوات أساسية، نوردها في النقاط التالية:

أ) الخطوة الأولى: يتم خلال هذه الخطوة التعرف على الدور الذي تلعبه المعرفة في المنظمة كمدخل ووسيلة إنتاج ومخرج. وذلك عن طريق:

- التعرف على مدى اعتماد المنظمة على المعرفة بكثافة.
- تحديد الأشخاص الحاصلين على مقابل مادي مساو للمعرفة.
- التوصل إلى المقابل المادي والمسؤول عن تقديمه.
- محاولة معرفة ما إذا كان المالك للمعرفة هو نفسه القادر على تقديم القيمة القصوى.

ب) الخطوة الثانية: وفي هذه الخطوة يتم تحليل الأصول المعرفية المولدة لتلك الإيرادات، والقيام بـــ:

- تحديد الخبرات والقدرات والعلامات التجارية والممتلكات الفكرية والعملية وبقية عناصر رأس المال الفكري التي تخلق القيمة.
- التعرف على مزيج أصول رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال العملاء.

ج) الخطوة الثالثة: وهنا يتم وضع إستراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، والتركيز على:

- التوصل غلى عرض القيمة الخاص بالمنظمة ومصدر تحكمها وسيطرتها ونموذج ربحها.

- التعرف على الإستراتيجيات التي تزيد من الكثافة المعرفية للمنظمة وأعمالها.
- وضع الطرق والأساليب التي يمكن أن تستخدمها المنظمة لزيادة قدرتها على تفعيل أصولها الفكرية.
- البحث في إمكانية تحسين نتائج المنظمة عن طريق إعادة هيكلة الأصول الفكرية بتحويل رأس المال الفكري إلى رأس مال هيكلي أو العكس.

د) الخطوة الرابعة: "وفي الأخير تقوم المنظمة بتحسين العمل المعرفي والعاملين المعرفيين، وذلك من خلال الإجابة على السؤال التالي: كيف يمكن للمنظمة أن تزيد من إنتاجية العاملين المعرفيين؟" [(13)].

3. إدارة رأس المال الفكري والإبداع:

تلعب إدارة رأس المال الفكري دورا كبيرا في خلق وتنمية الإبداع لدى الأفراد، وسنعرض في ما يلي لماهية الإبداع والقدرات الإبداعية، والأساليب التي يمكن استخدمها لتطوير الجانب الإبداعي:

1.3.الإبداع والقدرات الإبداعية:

الإبداع هو ولا ريب العملية التفكيرية التي تساعدنا وتعيننا على توليد الأفكار، فقد عرفه البعض على أنه:

" العملية التي يتم فيها خلق شيء ما جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو الجماعة أو المنشأة أو الصناعة أو المجتمع"، لذلك فالإبداع هو ابتكار له قيمة ذات معنى. وفي هذا المجال، نرى من الضرورة بمكان أهميـــــة التفرقة أو التمييز بين الإبداع والتغيير والاختراع.

* **التغيير**: سلوك أو أفكار جديدة تعتمدها المنظمة وقد تكون مختلفة أو متباينة عن تلك السائدة و الجاري العمل بها أو استخدامها، وهي تتسم بالشمولية و الاستمرارية، ومن ثم فهو يختلف عن الإبداع من حيث المخاطر و التكلفة التي قد تكون باهضة (مرتفعة) في الإبداع، وبالتالي فهما مكملان لبعضهما [(14)]

* **الاختراع**: ابتكار مقصود هادف، خلاف الإبداع الذي ينطوي على لمحة الإشراف المفاجئ [(15)]

(13) د .عبد الله بلوناس، قدايفة امينة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، http://eco.asu.edu.jo.

(14)بشرى هاشم و آخرون،إدارة المعرفة و انعكاساتهاعلىالإبداع التنظيمي،ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، يومي : 26-27 أفريل 2004، جامعة الزيتونة، ص23.

(15) إسماعيل زكي محمد،الإبداع و البناء الثقافي الاجتماعي،دراسات انتروبولوجية، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1989، ص4.

***الإبداع:** يحول الاختراع إلى منتج ، وقد يأخذ وقتا طويلا عكس الاختراع الذي يأخذ وقتا قصيرا.

و هناك من يعرفه بأنه:" أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع و العمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب، بل يتعدى أيضا الآلات و المعدات و طرائق التصنيع و التحسينات في التنظيم نفسه و نتائج التكوين و الرضا عن العمل بما يضمن و يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية " [16] و جدير بالذكر في هذا الشأن، أن هناك من يركز على أهميـــة البيئة أو المناخ الذي يهيئ للابتكار، زيادة على العوامل و الظروف البيئية التي تساهم و تساعد على نمو وتطور الإبداع.

وتوجد القدرات الإبداعية بدرجات متفاوتة عند الأفراد على اختلافهم في النشأة والثقافة والتعليم والخلفيات. ويرى البعض أن هناك غريزة لتحقيق الذات وتحصيل الامتياز عند الإنسان. وأن هذه القدرات يمكن اكتسابها سواء عن طريق التعلم الرسمي أو التدريب المنظم أو التوجيه والخبرة العملية في المجال الذي يعمل فيه الفرد [17].

2.3. إدارة رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع:

تبذل المنظمات المعاصرة المزيد من الجهود من اجل إيجاد طرق وأساليب جديدة في إدارة رأس المال الفكري من اجل الوصول به إلى حد الامتياز والإبداع. ومن هذا المنطلق سنحاول التركيز على بعض منها في:

أ) استقطاب رأس المال الفكري: التدقيق في اختيار العناصر المرشحة لشغل وظائف تسهم في قضية بناء وتنمية وتوظيف القدرات الإبداعية بوضع الأسس السليمة لتقدير احتياجات المنظمة وتحديد مواصفات وخصائص الأفراد المطلوبين بعناية، إلى جانب التأكد من التوافق الفكري والنفسي والاجتماعي والمعرفي للأشخاص المرشحين مع متطلبات الوظيفة. ويمكن حصر أهم الاستراتيجيات التي يمكن استخدمها في هذا الصدد من خلال:

* شراء العقول من سوق العمل: يجب على إدارة الموارد البشرية متابعة العقول البراقة والنادرة، وجذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس في زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

---

(16) الصرن رعد، إدارة الإبداع و الابتكار، دار الرضا، دمشق، ط1،2001، ص 28.

(17) د. رمضان الشيخ، الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، مصر، ط1، ص 82.

* شجرة الكفايات: هي أحد تقنيات الموارد البشرية الالكترونية وتمثل مخطط يوضح المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للشركة فضلا إلى سيرتهم الذاتية من أجل تحديد المزيج الصحيح من الأفراد المطلوبين [18]. وتسهل هذه الإستراتيجية استخدام أسواق الموارد البشرية (الاستقطاب الالكتروني) لرأس المال الفكري، باستخدام شبكات الحواسيب التي توفر ما يلي:

- تسهيل عملية التواصل بين المتقدم والمنظمة.
- عرض إمكانيات الموارد البشرية في الشبكة.
- تساعد لمنظمة في تحديد الأفراد المناسبين للوظائف في الوقت المناسب.
- عرض الأنشطة المتميزة للموارد البشرية في الشبكة.

* الاستقطاب من المنظمات التعليمية: تعد المنظمات التعليمية (مدارس، معاهد، كليات، جامعات) مصدرا مهما لاكتشاف المواهب واستقطابهم. ويجب زيارة هذه المنظمات لاستقطاب الطلبة في المراحل النهائية الذين يتمتعون بخبرات ومهارات وقدرات عالية ومميزة.

ب) صناعة رأس المال الفكري:توجد استراتيجيات كثيرة لصنع الأفراد الذين يكونون في عداد رأس المال الفكري، منها:

* خريطة المعرفة:تساعد خريطة المعرفة من التعرف على المعرفة بمختلف أنواعها التي تحتوي عليها المنظمة، وبناء خرائط التي توصف المسارات المؤدية إليها، أي تحديد فجوة المعرفة ومحاولة غلق هذه الفجوة بصناعة المطلوب منها من رأس المال الفكري عن طريق:

- الاستفادة من المعلومات المدونة في أنظمة البرمجيات، مما يساهم في زيادة منحنى الخبرة بالمنظمة.
- تمكين الأفراد من العمل من ذوي الياقات الذهبية بطريقة التلمذة الصناعية لنقل المعارف الضمنية الموجودة في رأس المال الفكري المتمرس إلى باقي الأفراد.

* المنظمات المقلوبة: أي التحول من الهياكل الهرمية التقليدية إلى هياكل تسمح بإدارة رأس مالها الفكري بمرونة عالية، لأن طبيعة الهيكل التنظيمي في المنظمات المقلوبة يسمح بحرية تامة للمحترفين (رأس المال الفكري) في إصدار التعليمات والأوامر حتى إن الإدارة العليا فيها تجعل من المحترفين الرؤساء الحقيقيين للمنظمة، إذ أن الإدارة الفاعلة هي التي تتخلى عن الهياكل التنظيمية التقليدية والتي

(18) د. سعد علي العنزي، د. احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،الأردن، 2009، ص 265، 266.

لم تعد تصلح لمواجهة تحديات ومتطلبات منظمات المعرفة بل إنها تمثل خطرا على عملية استثمار رأس مالها الفكري لأن المنظمات إذا ما أرادت البقاء في ظل ظروف المنافسة إن تتخذ أشكالا لهياكل جديدة تتناسب مع حركة المعرفة الدائرة والمتداخلة والمتقاطعة والتي لا تعرف الثبات [19].

* تكوين شبكات فكرية: تمثل الأنسجة الفكرية تشكيل فرقي يشبه نسيج العنكبوت يشارك فيه مجموعة ابتكارية تتفاعل وتتعلم من بعض ثم تنحل عند انتهاء المشروع المحدد [20]. وتساعد في زيادة الرافعة المعرفية، وسرعة الانتقال من الفكرة إلى المنتج، بالإضافة إلى قلة العقبات التخصصية.

* القيادة الذكية: إن التعامل مع الأشخاص المبدعين وذوي المعارف المتميزة يتطلب وجود قيادة ذكية داخل المنظمة، إذ يتحتم على المسؤولين التركيز على التعلم المنظمي وتجديد المعارف أكثر من إعطاء الأوامر. كما يجب أن يتحلى بالمرونة والقدرة على التقدير والحكم الجيد على الأداء المتفوق وتشجيع ودعمه إن لزم الأمر.

* الحوافز والأجور: يجب أن تتماشى مع المستويات السائدة في سوق العمل، كما يجب إتاحة الفرصة للأفراد في المشاركة في عوائد إنتاجهم الفكري بتطبيق نظم المشاركة في الأرباح وتوزيع أسهم مجانية لتحفيزهم وزيادة دوافعهم.

* المعلومات والمعرفة: فتح قنوات الاتصال وتسيير تدفق المعلومات والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها [21].

* التكوين والتعلم: الاهتمام بتفعيل التكوين وترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحة الفرص أمامهم للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية.

3.3. أساليب تحفيز وتنمية الأفكار الإبداعية:

أ) العصف الذهني: وهو أسلوب يعتمد على نوع من التفكير الجامعي والمناقشة بين مجموعات صغيرة بهدف إثارة الأفكار الإبداعية وتنوعها [22]، ويجب أن تتضمن جلسة العصف الذهني من 6 إلى 12

(19) أد. سعد مجيد عاشور، م.م.عبد السلام علي حسين، إدارة رأس المال الفكري واستثماره أداة تنافسية لبقاء المنظمات المعاصرة، http://www.rddmohesr.com.

(20) د. سعد علي العنزي، د. احمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 270.

(21) مراد سكاك، تسيير الموارد البشرية والتميز للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ملتقى وطني حول تسيير المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتميز، المكتبة المركزية، جامعة قالمة، 26-2007/11/27، ص 177.

(22) سامي محمد هشام، الغدارة بالأفكار، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص 96.

عضوا. وتتم في مرحلتين الجلسة الأولى للحصول على أكبر قدر ممكن من الأفكار والجلسة الثانية لتقييم الأفكار ودمجها وتطويرها للحصول على أفكار أكثر تطورا.

ب) التفكير بالمقلوب: أي إذا كانت لديك فكرة إبداعية فمن اجل ابتكار فكرة إبداعية أخرى عليك أن تفكر عكس الفكرة. أي قلب ما تراه في حياتك حتى تأتي بفكرة جديدة فمثلا لماذا الطالب يذهب للجامعة؟ عندما تعكسه، لماذا الجامعة لا تذهب للطالب، وهو ما حدث فعلا بظهور الدراسة عن بعد عبر الانترنيت وغيرها.

ج) أسلوب دلفي: وفقا لهذا النوع من الأساليب يتم طرح المشكل على المسؤولين بحيث يكون كل واحد على حدا مع تسجيل آرائهم ووجهات نظرهم. ثم تصنيف وترتيب الحلول مع إعادة عرضها على نفس المسؤولين مرة أخرى لطلب بدائل أخرى للحلول لم ترد في التصنيف الأول وتكرر الخطوات السابقة حتى يتم التوصل إلى أفضل الحلول بصدد المشكلة موضوع البحث [23].

د) المجموعات الصورية أو الشكلية: هذا الأسلوب أوجده لبيك وفان دوفان وفيه يتم الابتعاد عن تناول العلاقات بين أفراد المجموعة، والهدف الأساسي منه هو التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أعضاء المجموعة على أفكار الآخرين. ومن أهم خطواته:

- تسجيل الأفكار في قصاصات من ورق من قبل كل فرد.
- يتم عرض الأفكار ويدونها رئيس الجلسة.
- يتم فتح النقاش مع منع النقد.
- بقوم كل فرد بتقييم الأفكار المعروضة سرا ليقوم رئيس الجلسة بعرض الأفكار التي استحوذت على الاهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول إلى قرار نهائي.

4. تجارب بعض الدول:

سنقوم في ما يلي بعرض تجارب بعض الدول المتعلقة بالاهتمام بإدارة رأس المال الفكري وأثره على الإبداع في السنوات الأخيرة الماضية.

1.4. التجربة اليابانية: حيث تعتبر اليابان حالة عملية مفيدة في مجال تنمية رأس المال البشري والفكري ليس فقط لنموها الاقتصادي السريع والمثير للإعجاب ولكن أيضا للطريقة الرائدة التي

(23) د. سعد ياسين عامر، د. علي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سارفيس للإشارات والتطوير الإداري، القاهرة، ط2، 1998، ص 773.

أنجزت من خلالها مشروعها التنموي الناجح في إدارة الموارد البشرية خارج الإطار الغربي وتحقيقها للإبداع في شتى المجالات وهو ما سنعرضه في السطور الموالية:

أ) الاقتصاد الياباني: إن تجربة اليابان والنموذج الأسطوري الذي لا يزال مثالا موجبا جذب الانتباه وحظي بالكثير من الاهتمام والعناية من قبل خبراء التنمية في العالم، إذ استطاعت أن تحقق تطورا في جميع الميادين، فمنذ السبعينات من القرن الماضي بدأت الدراسات والبحوث تلقي الضوء على المعجزة الاقتصادية اليابانية، وفي عقدي الثمانينات والتسعينات انتبه قادة الدول المتقدمة إلى النمو الاقتصادي الياباني الكبير ومدى خطورته في غزو العالم.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هو أن اليابان تعاني من ندرة في الموارد الطبيعية وعدد كبير من السكان، فكيف استطاعت أن تحقق هذا النمو والتطور وتصبح قدوة للجميع؟

ب) استثمار رأس المال البشري: لقد حاولت اليابان استغلال المورد الوحيد الوفير لديها وهو العنصر البشري، فوضعت تركيزها بعد الحرب العالمية الثانية على كيفية استخدام إمكاناتها البشرية بالطريقة التي تسد بها احتياجات المجتمع، واعتمدت في ذلك على عدة مفاهيم إدارية حديثة كالإدارة اليابانية، روح الفريق، الابتكار والإبداع والتطوير،.... إلخ.

وبهذا دخلت اليابان مصاف الدول والمجتمعات الصناعية الكبرى، واتجهت المؤسسات والهيئات والوزارات ومراكز البحوث اليابانية إلى دراسة مقومات الفرد الناجح، وأساليب التحفيز التي تتناسب مع المجتمع الياباني.

وتحتل الآن الدرجة الثانية بين الدول الرأسمالية المتقدمة بعد الولايات المتحدة الأميركية من حيث المستوى الصناعي والمركز الأول بالنسبة إلى بعض المنتجات (الراديو والترانسيتور) وبناء السفن وناقلات النفط.

كما تعرف الصناعة الإلكترونية تقدما كبيرا، حيث تحتل المرتبة الأولى في إنتاج الحاسبة وآلات التصوير والإنسان الآلي (الربورت).

أما بالنسبة لصناعة السيارات فتنتج سنوياً أكثر من 7 ملايين سيارة في العالم حيث بلغ العجز في الميزان التجاري الأمريكي لصالح اليابان 37 مليار دولار [24].

(24) احمد السيد كردي، إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليابان، 2011/04/21، http://ahmedkordy.blogspot.com.

ج) تنمية القدرات الإبداعية: لقد تغيرت النظرة للعنصر البشري من كونه منفذ للعمل إلى مصدر من مصادر القوة المحركة للإنتاج والاستثمار الجيد , وعنصر أساسي في رأس المال الفكري والذي يحقق ميزة تنافسية قصوى ليس فقط على المستوى المحلى وإنما تبعته التميز إلى النطاق العالمي ..

هذا ليس كل شيء حيث أن الابتكارات والإبداعات اليابانية تزداد بشكل مستمر وتغزو الأسواق العالمية وهذا كله يرجع إلى جانب الاهتمام برأس المال الفكري والبشري , ومع أن اليابان قد أدشنت مشروع نهضتها من خلال نقل التكنولوجيا الغربية بكثافة مثلها في ذلك مثل كثير من الدول الأخرى التي نقلت عن الغرب إلا أنها كانت الدولة غير الأوربية الوحيدة التي استطاعت ، وبسرعة قياسية أن تستوعب تلك التكنولوجيا ومن ثم تطورها لتتجاوز الغرب في كثير من المجالات.

2.4. التجربة الأوروبية والأمريكية:

أ) الاقتصاد الأوروبي والأمريكي: في الولايات المتحدة ارتفع الإنفاق أقل من 5% من عام 1960 إلى أكثر من 43% مع 1996 وطبقاً لتقديرات وزارة التجارة الأميركية (1995/1990) أثمرت صناعة تقنيات المعلومات والاتصال في الولايات المتحدة عام 1990 عائدات قدرها 683 ألف مليار دولار . وارتفعت الاستثمارات على مستوى العالم في مجال الاتصال عن بعد من 115 ألف مليون دولار في عام 1990 إلى 152 ألف مليون دولار في1995 .

إن الدول الصناعية الكبرى السبع (الولايات المتحدة ، اليابان ، ألمانيا ، فرنسا ، بريطانيا ، إيطاليا ، كندا ...) يملكون 426 شركة من أكبر 500 شركة كوكبية هذا ما جاء في المجلة الأميركية Fortune Magazine في 1997/8/7 . وأنفقت تلك الأقطار عام 1996 على أعمال البحث والتطوير أي أبحاث تحويل المعرفة العلمية التطبيقية إلى تقنيات إنتاج 345 مليار دولار مقاسمة بين الدول والقطاع الخاص[25].

ونشير إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تطلق القدرة الإبداعية والمعرفة لدى الأفراد، وتزيد من مهاراتهم وهو ما كان سببا كبيرا في تحقيق التطور والتنمية في هذه الدول.

ب) تنمية القدرات الإبداعية: بادرت كل الدول المتقدمة إلى وضع سياسات تهدف إلى تعزيز وتحسين طاقاتها الإبداعية المحلية، حيث راحت توفر كل الظروف المناسبة للإبداع عن طريق ترقية اليد العاملة ذات التأهيل العالي وتعزيز ديناميكية القاعدة البحثية.

(25) د. صلاح سالم زرنوقة، اقتصاد المعرفة في عصر المعلومات ، مجلة عرين، النادي العربي للمعلومات، 2006 ،

http://www.arabcin.net.

في هذا الشأن، اتخذت الكثير من الإجراءات القاضية بسد كل الثغرات التي من شأنها منع السير المنسجم للمكونات المختلفة للنظام الوطني للإبداع والهيئات اللازمة للإبداع .

ومن هنا سهرت هذه الدول على تسهيل حركة المعارف داخل نظام الإبداع بأكمله، مع وضع التكنولوجيات والمعلومات تحت تصرف الشركات والهيئات وتسهيل التعاون بين كل الأطراف المعنية بالإبداع.

وموازاة مع ذلك، تقوم تلك الدول بإنجاز ثلاثة أهداف كبرى، هي على التوالي:

- منع هجرة الافراد المميزين والمبدعين (رأس المال الفكري)، وتوفير جميع الممكنات لهم.
- تشجيع فروع الشركات المتعددة الجنسيات على الاستثمار في البحث والتطوير واستثمار رأس المال الفكري.
- مواكبة الإبداع الدولي والاستفادة من غنائم البحث والتطوير المنجز في الخارج.

3.4. تجربة الدول العربية:

إن معظم الدول العربية تحاول جاهدة النهوض باقتصاداتها بإتباع أحدث الطرق والأساليب والأفكار، ومن الأفكار الحديثة الذي ظهرت مؤخرا رأس المال الفكري ومساهمته في خلق الإبداع والتميز وسنحاول من خلال العناصر الموالية تسليط الضوء على تجربة الدول العربية بخصوص ذلك.

أ) اقتصادات الدول العربية: مما لا ريب فيه أن اقتصاد العالم العربي بقي لفترة طويلة من الزمن مرتبط بشكل عضوي بأسعار النفط ، فلم يكن هناك من بنية تحتية ولا استثمارات ولا قوانين تواكب التطور التكنولوجي . المجتمع العربي لم يستعد بعد للدخول في زمرة مجتمعات المعلومات رغم أن صناعة المعلومات قد كسب أرضا لا بأس بها في العديد من البلدان العربية بالتحديد (لبنان - دبي ومصر) إلاّ أنها ما تزال في مراحل البداية . إن الاهتمام العربي بصناعة المعلومات ينحصر في دعامتين: " صناعة البرامج والاتصال بشبكات المعلومات . " صناعة الإلكترونيات الدقيقة وأجهزة الحاسبات الآلية: والذي هو قائم على استيراد الحاسبات المنتجة بصورة كاملة في بلادها أو تتم عمليات تجميع فردية بعد استيراد مكونات الحاسبات بصورة كاملة من بلادها. أما التبادل الأفقي بين البلدان العربية في مجال المعلوماتية يكاد يكون غائباً . وأسبابه متعددة لعل أبرزها:

- ضعف البنى التحتية.
- هجرة الموارد البشرية.
- غياب السياسة الوطنية، ومحدودية حجم السوق العربي الذي يصعب اجتذاب رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية للاستثمار.

ب) تنمية القدرات الإبداعية: إن إدارة رأس المال الفكري ودورها في تحقيق الإبداع لها أهمية كبرى في التطوير الصناعي وفي زيادة تنافسية المنظمات الحديثة، ولكن الإبداع في البلدان العربية أكثر صعوبة من البلدان المتقدمة وذلك بسبب الافتقار إلى التقدم التكنولوجي ولضعف التعليم [(26)].

وفي الدول العربية فيرتفع متوسط سنوات التعليم في كل من الأردن بمقدار 3.4، الجزائر 3.2، الكويت ومصر2.9 لكل بليون ساكن، ويبلغ عدد العلماء تدريجيا بحيث يبلغ عددهم في مصر 394، الكويت 214، تونس 124 لكل بليون ساكن وهي أرقام متواضع بالمقارنة مع الدول المتقدمة، في حين تعتبر السعودية اكبر دولة حاصلة على براءات الاختراع بـــ25.1 تليها تونس بـــ 18.3 ومصر بـــ 17.8، أما بالنسبة للكتب المنشورة فتعتبر السعودية اكبر دولة ناشرة حيث يصل عددها إلى 186.2، تليها تونس 132، ثم الكويت 115.3 كتاب لكل مليون نسمة، وفي الأخير فإن الكويت تعتبر اكبر دولة عربية مستهلكة للانترنيت 1.8، تليها مصر والجزائر 0.3، ثم السعودية وتونس 0.2 لكل ألف ساكن والجدول الموالي يوضح ما سبق:

جدول رقم (2)

يمثل مؤشرات رأس المال الفكري في بعض الدول العربية 2000

البلد	متوسط سنوات التعليم	العلماء*	براءات الاختراع	الكتب المنشورة**	الانترنيت***
الجزائر	3.2	-	7.9	4.4	0.3
مصر	2.9	493	17.8	20.8	0.3
الأردن	3.4	-	-	5.1	0.1
الكويت	2.9	214	-	115.3	1.8
المغرب	-	-	10.9	13	0.1
السعودية	-	-	25.1	186.2	0.2
تونس	2.1	124	18.3	132	0.2

* لكل مليون ساكن،** لكل مليون نسمة،*** لكل ألف ساكن.

المصدر: المعرفة والابتكار التكنولوجي ودورهما في حفز النمو الاقتصادي بمؤشرات من الوطن العربي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد السابع، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 73.

(26) Hamid siddiqui, What is Creativity and Innovation-challenges for corporate and Entrepreneurs, 2011, http://hammadsiddiquiblog.com

كما بينت أحدث الدراسات التي نفذتها الأمم المتحدة أن الأردن في مقدمة الدول العربية الغنية برأس المال الفكري، تلتها تونس ومن ثم مصر، والأفقر في هذا الجانب كانت دول الخليج [27].

ولكن بالرغم من ذلك فلا يوجد إبداع بشكل كبير في الدول العربية ويعود ذلك لعدة أسباب منها:

- ضعف الاستثمار في مجال رأس المال الفكري، وعدم التركيز على تشجع وتدعيم الأفراد على الإبداع.
- عدم الوعي العام بأهمية رأس المال الفكري والأفراد المبدعين.
- عدم وجود سياسات رسمية معلنة للعلم والتكنولوجيا مع آليات ووسائل محددة لتنفيذها.
- عدم وجود مؤسسات وسيطة تربط مركبات منظومة العلم والتكنولوجيا، مما يعيق تحول هذه المنظومة إلى نظام فعال للإبداع.
- ضعف في عدد العلماء والباحثين وهجرة الكثير منهم إلى خارج الوطن العربي.
- ضعف الاستثمار العام والخاص في مجالات العلم والتكنولوجيا المختلفة مثل التعليم العلمي والتكنولوجي والبحث والتطوير ونشر المعلومات العلمية والتكنولوجية وأمثالها من مركبات البنية التحتية العلمية والتكنولوجية للبلدان العربية.

وفي الأخير يمكن القول أنه لم تتمخض عن تجارب معظم الدول العربية عن نهضة حقيقية، وإنما كانت مجرد اقتباس لم ينجز تحديثا بل قاد إلى مزيد من التبعية والتغريب، مما جعلها تعيش أزمات متلاحقة في جميع المجالات السياسية، والاقتصادية، والعسكرية.

خاتمة:

(27) د. سعد ياسين، دراسة أممية: الأردن أغنى الدول العربية في رأس المال الفكري، 2011،

http://www.jpnews-sy.com.

لقد تزايد الاهتمام برأس المال الفكري في الفترة الأخيرة، كما ظهرت العديد من الكتابات والدراسات التي تبحث في كيفية استثماره والمحافظة عليه لغرض تحسين قدرة المنظمات على المنافسة ولما له من أثر الإبداع والتميز في شتى مجالات الأعمال.

وسارعت المنظمات في الدول المتقدمة إلى زيادة الوعي بأهميته في الازدهار الاقتصادي وتعزيز سبل استثماره، واستخدام أساليب التحفيز المختلفة لدعمه وتشجيعه أكثر، وقطعت أشواطا كبيرة في ذلك إذ تمكنت من خلق مخزون متطور من رأس المال الفكري قادر على تقديم الأفكار الجديدة والخلاقة والسيطرة على الأسواق.

في حين تبقى الدول العربية تقوم بمحاولات بسيطة لمواكبة ما يجري من تطورات في الميدان لمواجهة المنافسة العالمية، ولكن يزداد مستقبل رأس المال الفكري والإبداع غموضا خصوصا مع تعيشه هذه الدول من أزمات وثورات تلقي بظلالها على باقي أوجه النشاط الاقتصادي والمنظمات.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- عادل حرحوش المفرجي، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- عادل حرحوش صالح، الآفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، 2005.
- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، 2003.
- أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر الأصول والمهارات، دار الكتب، القاهرة، 2002.
- إسماعيل زكي محمد،الإبداع و البناء الثقافي الاجتماعي،دراسات انتروبولوجية، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1989.
- الصرن رعد، إدارة الإبداع و الابتكار، دار الرضا، دمشق، ط1،2001.
- د. رمضان الشيخ، الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، مصر، ط1.
- د. سعد علي العنزي، د. احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،الأردن، 2009.
- د. سعد ياسين عامر، د. علي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سارفيس للإشارت والتطوير الإداري، القاهرة، ط2، 1998.
- سامي محمد هشام، الغدارة بالافكار، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2008.

المجلات والمؤتمرات:

- ناصر مراد، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة، 2006.
- بشرى هاشم و آخرون،إدارة المعرفة و انعكاساتها على الإبداع التنظيمي،ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، يومي: 26-27 أفريل 2004، جامعة الزيتونة.
- مراد سكاك، تسيير الموارد البشرية والتميز للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ملتقى وطني حول تسيير المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتميز، المكتبة المركزية، جامعة قالمة، 26-2007/11/27.
- المعرفة والابتكار التكنولوجي ودورهما في حفز النمو الاقتصادي بمؤشرات من الوطن العربي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد السابع، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

مواقع الانترنيت:

- رأس المال الفكري،

http:// islamfin.go.forum.net

- د .عبد الله بلوناس، قدايفة امينة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال،

http://eco.asu.edu.jo.

- أد. سعد مجيد عاشور، م.م.عبد السلام علي حسين، إدارة رأس المال الفكري واستثماره أداة تنافسية لبقاء المنظمات المعاصرة،

http://www.rddmohesr.com.

- احمد السيد كردي، إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليابان، 2011/04/21،

http://ahmedkordy.blogspot.com.

- د. صلاح سالم زرنوقة، اقتصاد المعرفة في عصر المعلومات ، مجلة عرين، النادي العربي للمعلومات، 2006 ، http://www.arabcin.net.

- د. سعد ياسين، دراسة أممية: الأردن أغنى الدول العربية في رأس المال الفكري، 2011،

http://www.jpnews-sy.com.

المراجع الاجنبية:

- Stewart, T.A, Intellectual Capital: The New Wealth of Organization, Doubleday Curreny, newyork, 1999.

Websites:

- Roos, Johan, Exploring the concept of Intellectual Capital, 29/03/2009, 10:29:09, http://www.faqs.org.

- Hamid Siddiqui, What is Creativity and Innovation-challenges for corporate and Entrepreneurs, 2011,

http://hammadsiddiquiblog.com

- Le Capital Intellectuel, 2008, http:// www.businesspne.com